Public Service Staff Relations Board

1989-90 Estimates

Part III

Expenditure Plan

89-03585/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1990-III-35
ISBN 0-660-54706-6

1989-90 Estimates

Part III

Public Service Staff
Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1989-90 4
B. Use of 1987-88 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1989-90
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 7
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 8
   3. Program Objective 8
   4. Program Organization for Delivery 9
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 10
   2. Initiatives 10
   3. Update on Previously Reported Initiatives 10
E. Program Effectiveness 11

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration 12
B. Pay Research Bureau 16

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 19
   2. Personnel Requirements 20
   3. Net Cost of Program 21

Spending Authorities

A. Authorities for 1989-90 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1989-90 Main Estimates	1988-89 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
30	Program expenditures	**8,690**	8,492
(S)	Contributions to employee benefit plans	**997**	987
	Total Agency	**9,687**	9,479

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1989-90 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board	
30	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	**8,690,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1989-90 Main Estimates				1988-89 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary		Total	
		Operating	Capital		
Staff Relations Administration	76	5,901	43	**5,944**	5,700
Pay Research Bureau	59	3,743		**3,743**	3,779
	135	9,644	43	**9,687**	9,479

1988-89
Authorized person-years 149

Note: The person-year figures for the upcoming fiscal year 1989-90 exclude Ministers' exempt staff and Governor in Council appointees since these person-years are no longer controlled by Treasury Board.

B. Use of 1987-88 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	Actual Use
	Public Service Staff Relations Board -			
25	Program expenditures	8,011,000	8,011,000	**7,477,954**
(S)	Contributions to employee benefit plans	899,000	968,000	**968,000**
	Total Program - Budgetary	8,910,000	8,979,000	**8,445,954**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1989-90

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party agency established to administer the Public Service Staff Relations Act. There has been no fundamental change in its mandate over the year. The philosophy of providing assistance in settling differences with a minimum of delay and as close to the source of the problem as possible continues to be accepted by the parties, in the main. The principal aim for 1989-90 will be to continue to provide services required in a timely and efficient manner.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements by Activity ($000)

	Estimates 1989-90	Forecast* 1988-89	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	**5,944**	5,700	244	12
Pay Research Bureau	**3,743**	3,779	(36)	16
	9,687	9,479	208	
Person-years	**135**	149	(3)	

* As of October 31, 1988.

Explanation of Change: The financial requirements for 1989-90 are 2.2% or $208K higher than the 1988-89 forecast expenditures. This increase is due primarily to:

o Board proceedings workload increase	$155,000
o General restraint measures (Five-year reduction plan)	(149,000)
o Increase due to inflation	117,000
o Increase in operating costs	85,000
	$208,000

B. Recent Performance

1. Highlights

Highlights of the Program's Performance during 1987-88 and 1988-89 are:

- o While the Board continues to emphasize mediation and conciliation in the resolution of disputes, regrettably the parties have not embraced the concept of grievance mediation to date and as a consequence, all disputes continue to require the full grievance adjudication process. As the grievance mediation procedure gains acceptance and support in other jurisdictions, its application to the Public Service hopefully will be received by them.

- o Throughout this period, developmental work continued on the Pay Research Bureau's new survey related to Maintenance, Trades and Services occupations in the Operational Category.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1987-88 Financial Performance ($000)

	1987-88		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	5,436	5,394	42
Pay Research Bureau	3,010	3,516	(506)
Total	8,446	8,910	(464)
Person-years	140	148	(8)

Explanation of Change: As a result of Cabinet's decision to reduce the Board's resources as well as delays experienced in the development of some surveys, the organization underspent its budget by 5% and person-year utilization by 5%.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of approximately 210,000 employees are encompassed in 165 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as bargaining agents. The Treasury Board acts for the government as the employer for 78 units in the central administration. The employees of the remaining 87 units are in the employ of 12 separate employers, the three largest of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces(1) and the National Film Board. In addition, there are some 24,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

2. Mandate

The mandate of the Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, as well as certain provisions of Part IV of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service.

The Pay Research Bureau, organized in 1957, surveys rates of pay and conditions of employment in the private sector in order to assist in the determining of terms and conditions of employment in the Public Service. Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the positions established for the Pay Research Bureau under its former administrative jurisdiction were transferred to the Board.

3. Program Objective

To provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

(1) Employer of civilians employed on Canadian Forces Bases who provide services, which are self financing, including social clubs, arenas and retail outlets.

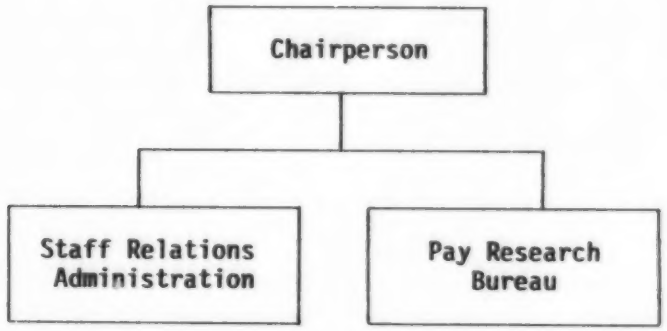
4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see pages 12 and 16).

Organization: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board.

The Chairperson is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. The Executive Director of the Pay Research Bureau is responsible for the functions performed by the Bureau and he reports directly to the Chairperson. The Chairperson is responsible to Parliament through the President of the Privy Council, who is the Minister responsible for laying before Parliament each year the annual report of the Board. The Board has its offices in Ottawa.

Figure 3: 1989-90 Resources by Organization/ Activity ($000)



	Staff Relations Administration	Pay Research Bureau	Activity Totals
Staff Relations Administration	5,944		5,944
Pay Research Bureau		3,743	3,743
	5,944	3,743	9,687
Person-Years	76	59	135

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Ultimately, the every day concerns of public servants, as expressed through their bargaining agents, and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programmes approved by the government of the day, become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. It is anticipated that the major issues which will impact on collective bargaining will be those of job security and public service downsizing, as well as provision of day care for pre-school children, political activity of public servants, contracting out of services, and safety and health issues.

2. Initiatives

No new initiatives are planned for 1989-90, however those identified in 1988-89 are on-going. For further details, see section 3 following.

3. Update on Previously Reported Initiatives

The Public Service Staff Relations Board identified the following initiatives for 1988-89:

- o increase the caseload of the full-time Board members;
- o increase the use of part-time Board members; and
- o introduce, in consultation with the parties, a new case scheduling procedure as well as a monitoring procedure of cases heard.

Further to these initiatives, the Board has achieved the following:

- o increases in the caseload of full-time Board members resulted in a 46% increase in hearings in 1987-88 over the previous year and a projected further increase of 7% in 1988-89;
- o the Board has not increased the use of part-time Board members as much as anticipated due to gains achieved in the other initiatives. The Board will continue to pursue this initiative in the upcoming year with the view to achieving the goal of reducing the number of references pending; and,
- o following consultation with the parties, a new case scheduling procedure was gradually implemented and became fully effective in the fall of 1988. Cases are being grouped for hearing, at major locations, and are dealt with consecutively during four or five days, with no specific case attached to a particular day. This system is more efficient and effective and will result in a substantial reduction in outstanding cases. The Board continues to monitor the processing of cases heard to identify and correct any internal procedural deficiencies.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is published twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Ultimately, the only way to evaluate the effectiveness of the Board is to determine whether it has been successful in administering the legislation in such a way as to maintain the integrity of the collective bargaining system in the Public Service, while at the same time encouraging the parties, through the Board's mediation services, to resolve differences without formal proceedings before the Board.

The Pay Research Bureau's program of survey activities is directly determined by the needs of the parties to collective bargaining and by the Treasury Board Secretariat for classes of employees which are not represented or are excluded from collective bargaining. These needs are expressed through the Advisory Committee on Pay Research and its various technical committees. Feedback from the parties is critical in determining the program's effectiveness. The Bureau receives such feedback on a continuous basis directly from the parties. In addition, the Pay Research Bureau's program of activity is also subject to regular independent evaluation. Such a review is scheduled for 1991-92 and its results will be published in the 1992-93 Part III.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

To administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner.

Description

The Public Service Staff Relations Board is the quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the Federal Public Service. Its mandate as a neutral third party is to resolve, by assistance or determination, disputes over the negotiation, application and interpretation of collective agreements, the imposition of discipline, and disputes over all other manner of proceedings falling under the purview of the Act.

The Board also provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is a consultative body of representatives of the employer and employees for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Resource Summaries

This Activity represents 61% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1989-90. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 75% of this Activity's budget.

Figure 4: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1989-90		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	**5,944**	**76**	5,700	89	5,436	86

Figure 5: 1987-88 Financial Performance ($000)

	1987-88		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	5,436	5,394	42
Person-years	86	90	(4)

Explanation of Change: The expenditures of the Staff Relations Administration activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the administration of the Public Service Staff Relations Act. Higher than estimated salaries and Contributions to Employee Benefit Plans and modifications to the Board's existing accommodation resulted in actual spending being 1% higher than originally estimated. This was offset by lapses in the Pay Research Bureau activity (see page 16). In order to achieve the reduced level of resources directed by Cabinet for the 1988-89 fiscal year, the Board under-utilized its person-year resources by 4% in 1987-88..

Performance Information and Resource Justification

Figure 6 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1985-86 fiscal year to 1988-89.

Figure 6: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts	Overall Total	Dispositions Total
1988-89	824(1)	800(2)	1,624(2)	1,100(2)
1987-88	852	916	1,768	944
1986-87	624	951	1,575	723
1985-86	850	705	1,555	935

(1) Actual
(2) Forecast

A good indicator of the adjudication workload of the Board can be seen in figure 7, which reflects the actual and projected number of hearings to be held. For example, a 7% increase is expected in 1988-89 over 1987-88, and a further 7% increase is forecasted for 1989-90.

Implementation of a new hearing scheduling system produced an increase of 46% in actual hearings held in 1987-88 over 1986-87. This new system should by 1990-91, result in the elimination of the backlog of outstanding cases. The Board will then be in a position to dispose of all adjudication cases received within a 12-month period.

In addition, the Board is developing a monitoring system of cases heard, in order to ensure that its internal operating procedures are efficient enough to handle these increases in workload. The Board will then be in a position to identify and correct any procedural deficiencies to ensure that resources are effectively utilized.

Figure 7: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1989-90	Projected(1) 1988-89	Actual 1987-88
Hearings Held (Number of days)	400 (440)	375 (400)	352 (356)

(1) Based on actual six months 1988-89.

In addition to the above, some 30% more cases are scheduled but are settled prior to the hearing.

The variety of other proceedings, some of which are contained in figure 8, that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. The frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resource requirements are directly related to the above considerations. Due to the difficulty in determining the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past experience in administering the PSSRA. Similarly, with respect to references and complaints under Part IV of the Canada Labour Code, and the effect of proceedings under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Board is continuing to monitor the level of workload and will forecast resource requirements based on that experience.

Figure 8 presents the projected workload of certain other proceedings coming before the Board for 1989-90.

Figure 8: Other Proceedings Workload

	Estimates 1989-90	Projected(1) 1988-89	Actual 1987-88
Conciliation Boards	12	21	8
Arbitration Boards	16	20(2)	7
Conciliation/ Mediation	20	31	19

(1) Based on status of negotiations.

(2) The increase is mainly due to first time or infrequent users such as separate employers referring disputes to arbitration and cases under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act.

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 30% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research activities and is largely a mandatory overhead. It comprises Personnel, Financial, Administrative and Library services.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining.

Description

The Pay Research Bureau conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment primarily as they relate to those units of employees in the Public Service to whom the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also engages in similar activities in respect of groups that are excluded from that process.

Resource Summaries

This Activity represents 39% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1989-90. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 79% of this Activity's operating budget.

Figure 9: Activity Resource Summary ($000 and Person-Years)

	Estimates 1989-90		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	**3,743**	**59**	3,779	60	3,010	54

Figure 10: 1987-88 Financial Performance ($000)

	1987-88		
	Actual	Main Estimates	**Change**
Pay Research Bureau	3,010	3,516	**(506)**
Person-years	54	58	**(4)**

Explanation of change: The expenditures of the Pay Research Bureau activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the conduct of surveys and the preparation of reports. Difficulties experienced in the staffing process caused a delay of internal systems development as well as a reduction in anticipated travel and printing costs. Further, unresolved issues with the parties to bargaining delayed the commencement of the Maintenance Trades and Services study which resulted in the Bureau underspending its budget by 14% and under-utilizing its person-year resources by 7%.

Performance Information and Resource Justification

Following are the planned compensation surveys which the Pay Research Bureau will be conducting at the request of the parties to bargaining in the upcoming year.

- The Pay Survey program will report compensation data on approximately 424 occupational class levels at least once during the fiscal year.

- Incidence and characteristics data on approximately 35 benefits and working conditions prevalent in industrial organizations and provincial and municipal governments will also be surveyed. In addition to the regular benefits survey program, two triennial surveys of incidence and characteristics in selected universities and municipal police forces will also be conducted and reported on during the fiscal year.

- In addition to the regular program of activity, the Bureau will also issue a variety of special reports, carry out feasibility studies as a result of changes to the Public Service classification system, and will continue with its developmental and maintenance functions. Special reports also include studies that highlight findings on pay and benefits. Ongoing development of the new Maintenance, Trades and Services survey will continue to require additional resources this year.

The nature and extent of the Pay Research Bureau's compensation survey program is dependent upon the annual requirement of the parties to bargaining in the Public Service for data. While the Bureau's core program differs little from year to year, it is always difficult to predict with precision the needs of the parties for new surveys or modifications to existing ones. It is the fluctuations from year to year which have an impact on resource requirements.

A variety of mechanisms, both formal and informal, are in place which enable the Bureau to forecast the needs of the parties and receive feedback from them on the data (see page 11). To measure efficiency, Bureau managers have available to them several performance indicators such as organizations surveyed, pay observations reported and information requests processed which are useful on a project by project basis. Developing measures on a Bureau wide basis is more difficult. Information resulting from Bureau programs is presented in reports. Bureau reports, issued in various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. Thus the number of pages published in Bureau reports and measures associated with the number of occupational class levels and benefits surveyed can be indicative of the users' needs for data as well as the resources required to provide the level of service desired and as such have been selected as indicators of PRB output on an organization wide basis.

Figure 11 presents a record of the Pay Research Bureau's performance using these three indicators for 1987-88 as well as projections for 1988-89 and estimates for 1989-90.

Figure 11: Performance Indicators

	Estimates 1989-90	Projected 1988-89	Actual 1987-88
Report Pages Produced	2,000	3,600	1,958
Occupational Class Levels Surveyed	424	370	421
Benefits Elements Reported	1,454	20,000	3,696

Because some surveys are conducted on a biennial or triennial basis, the indicators do fluctuate dramatically from year to year. This explains the large increase in the number of benefits elements projected for 1988-89.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 12.

Figure 12: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Personnel			
Salaries and wages	**6,430**	6,366	5,681
Contributions to employee benefit plans	**997**	987	968
	7,427	7,353	6,649
Goods and services			
Transportation and Communications	**570**	516	500
Information	**316**	287	230
Professional and Special Services	**629**	497	470
Rentals	**131**	145	109
Purchased repair and upkeep	**74**	61	132
Utilities, materials and supplies	**147**	196	146
Other subsidies and payments	**350**	398	-
	2,217	2,100	1,587
Total operating	**9,644**	9,453	8,236
Capital	**43**	26	210
	9,687	9,479	8,446

2. Personnel Requirements

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 77% of total operating costs.

Figure 13: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Staff Relations Administration	**76**	89	86
Pay Research Bureau	**59**	60	54
	135	149	140

Figure 14: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1989-90 Average Salary Provision
	89-90	88-89	87-88		
Management	7	17	17	56,200 - 123,400	77,444
Scientific and Professional	6	6	6	22,042 - 111,700	60,847
Administrative and Foreign Service	60	60	56	14,100 - 70,665	44,856
Technical	5	7	6	14,009 - 64,044	35,945
Administrative Support	57	59	63	14,042 - 41,166	26,205

	Non-Controlled Person-Years			Current Salary Range	Average Salary Provision 1989-90
	1989-90	1988-89	1987-88		
Other	11			40,500 - 147,700	94,327

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational category. The current salary range column shows the salary ranges by occupational category at October 1, 1988. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational category. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

The Board's 1989-90 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 15: Total Cost of the Program for 1989-90 ($000)

(thousands of dollars)	Main Estimates 1989-90	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1989-90	1988-89
	9,687	1,829	**11,516**	11,286

* Other costs of $1,829,000 consist of: ($000)

- o accommodation received without charge from Public Works 1,639
- o employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat 175
- o cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services 15

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Budget des dépenses 1989-1990

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1990-III-35
ISBN 0-660-54706-6

Budget des dépenses 1989-1990

Partie III

Commission des relations de
travail dans la Fonction publique

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1989-1990 4
B. Emploi des autorisations en 1987-1988 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1989-1990
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
1. Points saillants 7
2. Examen des résultats financiers 7
C. Données de base
1. Introduction 8
2. Mandat 8
3. Objectif du Programme 9
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 9
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 10
2. Initiatives 11
3. État des initiatives annoncées antérieurement 11
E. Efficacité du Programme 12

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 13
B. Bureau de recherches sur les traitements 18

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 22
2. Besoins en personnel 23
3. Coût net du Programme 24

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1989-1990 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990	Budget principal 1988-1989
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique		
30	Dépenses du Programme	8 690	8 492
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	997	987
	Total de l'organisme	9 687	9 479

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits	(dollars)	Budget principal 1989-1990
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique	
30	Commission des relations de travail dans la Fonction publique - Dépenses du Programme	8 690 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990 Années-personnes autorisées	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	Total	Budget principal 1988-1989
Administration des relations de travail	76	5 901	43	**5 944**	5 700
Bureau de recherches sur les traitements	59	3 743		**3 743**	3 779
	135	9 644	43	**9 687**	9 479
Années-personnes autorisées en 1988-1989	149				

Nota: Les données sur les années-personnes pour l'année financière 1989-1990 excluent le personnel exempté des ministres et des personnes nommées par le gouverneur en conseil étant donné que ces années-personnes ne relèvent plus du Conseil du trésor.

B. Emploi des autorisations en 1987-1988 -- Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)		Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Commission des relations de travail dans la Fonction publique -			
25	Dépenses du Programme	8 011 000	8 011 000	**7 477 954**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	899 000	968 000	**968 000**
	Total du Programme - Budgétaire	8 910 000	8 979 000	**8 445 954**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1989-1990

1. Points saillants

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un organisme indépendant chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Son mandat est demeuré fondamentalement le même au cours de l'année. Dans l'ensemble, les parties continuent d'accepter le principe directeur selon lequel elle doit les aider à régler leurs différends dans les meilleurs délais et aussi près que possible de la source du problème. En 1989-1990, son objectif principal consistera à continuer de fournir les services requis sans tarder et avec efficacité.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu* 1988-1989	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	**5 944**	5 700	244	13
Bureau de recherches sur les traitements	**3 743**	3 779	(36)	18
	9 687	9 479	208	
Années-personnes	**135**	149	(3)	

* Au 31 octobre 1988

Explication de la différence: Les besoins financiers de 1989-1990 sont supérieurs de 2,2 %, soit de 208 000 $, aux dépenses prévues pour 1988-1989. Cette hausse est surtout attribuable à ce qui suit:

o Augmentation de la charge de travail au chapitre des affaires renvoyées à la Commission	155 000 $
o Mesures de restriction générales (plan quinquennal de réduction)	(149 000 $)
o Hausse due à l'inflation	117 000 $
o Augmentation des frais de fonctionnement	85 000 $
	208 000 $

B. Rendement récent

1. Points saillants

Voici les points saillants du rendement du Programme en 1987-1988 et en 1988-1989:

- Bien que la Commission continue de mettre l'accent sur la médiation et sur la conciliation pour résoudre les différends, les parties n'ont malheureusement pas encore accepté le concept de la médiation dans le cas des griefs, de sorte que la totalité des litiges doit encore être portée à tous les niveaux de la procédure de règlement des griefs. Il faut espérer qu'au fur et à mesure que l'application de cette méthode se répandra dans les autres secteurs de compétence, elle sera acceptée par les parties dans la fonction publique.

- Pendant toute la période susmentionnée, le Bureau de recherches sur les traitements a poursuivi l'élaboration de la nouvelle enquête qu'il effectuera à l'égard des professions comprises dans les groupes Entretien, Métiers et Services de la catégorie Exploitation.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1987-1988 (en milliers de dollars)

	1987-1988		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	5 436	5 394	42
Bureau de recherches sur les traitements	3 010	3 516	(506)
Total	8 446	8 910	(464)
Années-personnes	140	148	(8)

Explication de la différence: Étant donné que le Cabinet a décidé que la Commission devait réduire ses ressources, et vu les retards que l'élaboration de certaines enquêtes a accusés, les années-personnes utilisées et les dépenses ont été de 5 % moins élevées que prévu.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle constitue un ministère au sens de la Loi sur l'administration financière et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 165 unités de négociation formées d'environ 210 000 employés au total et pour lesquelles 25 associations d'employés ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Soixante-dix-huit de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 87 autres unités relèvent de 12 employeurs distincts dont les 3 plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes(1), et l'Office national du film. En outre, quelque 24 000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

2. Mandat

La Commission a pour mandat d'administrer avec efficacité et efficience les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et par la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie IV du Code canadien du travail qui portent sur l'hygiène et la sécurité professionnelle et qui s'appliquent à la fonction publique.

Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 afin de procéder à des enquêtes sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans le secteur privé et d'aider à déterminer les conditions de travail dans la fonction publique. Depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les postes qui avaient été établis pour le Bureau dans l'ancienne structure administrative ont été transférés à la Commission.

(1) Un employeur de fonctionnaires civils qui, sur les Bases des Forces canadiennes, exploitent les services qui s'autofinancent tels que des amicales, des stades et des magasins.

3. Objectif du Programme

Fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada.

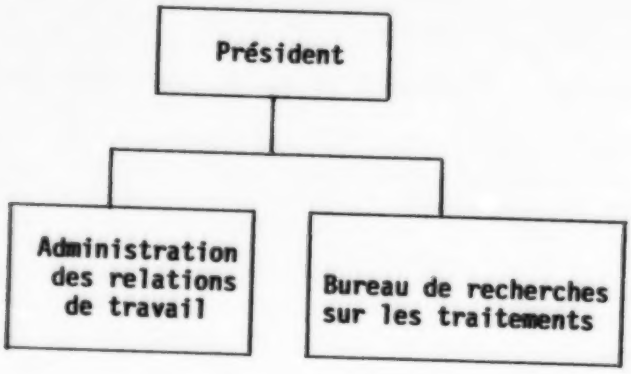
4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: La Commission des relations de travail dans la Fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir pages 13 et 18).

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le fonctionnaire administratif en chef et a l'entière responsabilité de deux secteurs d'activité de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur exécutif du Bureau de recherches sur les traitements rend compte directement au président des diverses activités de son secteur. Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé, qui est le ministre chargé de déposer au Parlement le rapport faisant état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. La Commission a son siège à Ottawa.

Tableau 3: Affectation des ressources selon la structure de l'organisation et les activités pour 1989-1990 (en milliers de dollars)



	Administration des relations de travail	Bureau de recherches sur les traitements	Total des activités
Administration des relations de travail	5 944		5 944
Bureau de recherches sur les traitements		3 743	3 743
	5 944	3 743	9 687
Années-personnes	76	59	135

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En dernière analyse, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires exprimées par leurs agents négociateurs, de même que les préoccupations des employeurs appelés à assurer la gestion de la fonction publique et à appliquer les programmes approuvés par le gouvernement au pouvoir qui déterminent la charge de travail de la Commission, c'est-à-dire la quantité aussi bien que le genre de litiges à régler. On prévoit que la sécurité d'emploi et la compression des effectifs dans la fonction publique, de même que l'instauration de garderies pour les enfants d'âge préscolaire, les activités politiques des fonctionnaires, la sous-traitance, ainsi que les questions liées à la santé et la sécurité constitueront les principaux points qui influeront sur la négociation collective.

2. Initiatives

Aucune nouvelle initiative n'est prévue pour 1989-1990. Toutefois, celles qui ont été annoncées en 1988-1989 seront maintenues. Pour plus de détails, voir la section 3 ci-dessous.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

En 1988-1989, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique entendait prendre les initiatives suivantes:

- o augmenter la charge de travail des membres à plein temps:
- o faire davantage appel aux membres à temps partiel;
- o adopter, après consultation avec les parties, une nouvelle méthode de mise au rôle ainsi qu'une procédure de contrôle des affaires entendues.

Dans le cadre de ces initiatives, la Commission a réalisé ce qui suit:

- o En raison de l'augmentation de la charge de travail des membres à plein temps, le nombre d'audiences tenues en 1987-1988 s'est accru de 46 % par rapport à l'année précédente, et on prévoit que ce nombre augmentera encore de 7 % en 1988-1989.
- o Étant donné les progrès accomplis au chapitre des autres initiatives, la Commission n'a pas augmenté le recours aux membres à temps partiel autant qu'elle l'entendait. Elle poursuivra toutefois ses efforts en ce sens au cours de la prochaine année, afin d'atteindre son but, qui est de réduire l'arriéré des affaires dont elle est saisie.
- o A la suite de consultations avec les parties, une nouvelle méthode de mise au rôle a été instaurée graduellement et est intégralement entrée en vigueur à l'automne de 1988. Les affaires sont groupées pour être entendues dans les grands centres l'une après l'autre pendant quatre ou cinq jours, sans qu'une date précise ne soit fixée pour chacune d'elles. Cette méthode, qui est plus efficace et efficiente, donnera lieu à une réduction considérable de l'arriéré des affaires. La Commission continue de contrôler le traitement des affaires entendues afin de déceler et de corriger les lacunes au chapitre de la procédure interne.

E. Efficacité du Programme

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions qui est publié deux fois par année. A noter également le Rapport annuel où l'on trouve un résumé des décisions rendues par la Commission qui modifient sa jurisprudence. En fin de compte, pour évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander si celle-ci a su appliquer les lois de façon à maintenir l'intégrité du régime de négociation collective dans la fonction publique tout en encourageant les parties, par l'intermédiaire de ses services de médiation, à résoudre leurs différends sans qu'elle n'ait à tenir d'audience officielle.

Le programme d'enquêtes du Bureau de recherches sur les traitements est directement déterminé par les besoins des parties à la négociation collective et, dans le cas des classes d'employés non représentés ou exclus de la négociation collective, par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces besoins sont formulés par le Comité consultatif de recherches sur les traitements et ses divers comités techniques. La réaction des parties revêt une importance cruciale lorsqu'il s'agit de déterminer l'efficacité du Programme. Ces réactions sont continuellement portées à la connaissance du Bureau par les parties elles-mêmes. De plus, le programme d'activités du Bureau de recherches sur les traitements est régulièrement évalué par un tiers indépendant. Une telle évaluation est prévue pour 1991-1992, et les résultats en seront publiés dans la Partie III du Budget des dépenses de 1992-1993.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

Appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Description

La Commission des relations de travail est un tribunal quasi judiciaire institué par la loi et chargé d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Son mandat de tierce partie impartiale consiste à régler, en apportant son aide ou en rendant des décisions, les différends découlant de la négociation, de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives, de l'imposition de mesures disciplinaires et de toute autre procédure prévue par la Loi.

La Commission fournit également des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif composé de représentants de l'employeur et des employés dont le rôle consiste à négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation groupe par groupe.

Sommaire des ressources

L'Administration des relations de travail représente 61 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1989-1990. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux représentent 75 % du budget de cette activité.

Tableau 4: Sommaire des ressources par activité (en milliers de dollars et en années-personnes)

	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	**5 944**	**76**	5 700	89	5 436	86

Tableau 5: Résultats financiers de 1987-1988 (en milliers de dollars)

	1987-1988		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	5 436	5 394	42
Années-personnes	86	90	(4)

Explication de la différence: Les dépenses de l'Administration des relations de travail se composent surtout des salaires et des dépenses découlant de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Comme les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux ont été plus élevés que prévu et que des modifications ont été apportées aux locaux de la Commission, les dépenses réelles ont dépassé de 1 % les dépenses prévues. Ces dépenses supplémentaires ont été compensées par des fonds non utilisés au Bureau de recherches sur les traitements (voir page 18). Pour ramener ses ressources au niveau ordonné par le Cabinet pour l'année financière 1988-1989, la Commission a réduit de 4 % l'utilisation de ses années-personnes en 1987-1988.

Données sur le rendement et justification des ressources

Le tableau 6 présente un relevé des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1985-1986 à 1988-1989.

Tableau 6: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1988-1989	824(1)	800(2)	1 624(2)	1 100(2)
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	850	705	1 555	935

(1) Réel
(2) Prévu

Le tableau 7, dont les données font état du nombre d'audiences tenues et prévues, donne une bonne idée de la charge de travail de la Commission au chapitre de l'arbitrage des griefs. Par exemple, on s'attend que le nombre d'audiences augmentera de 7 % en 1988-1989 par rapport à 1987-1988, et de 7 % également en 1989-1990.

L'adoption d'une nouvelle méthode de mise au rôle a donné lieu à une hausse de 46 % du nombre d'audiences effectivement tenues en 1987-1988 par rapport à 1986-1987. Cette méthode devrait permettre à la Commission de venir à bout de l'arriéré des affaires d'ici 1990-1991. Celle-ci sera alors en mesure de trancher, dans une période de 12 mois, toutes les affaires d'arbitrage des griefs qui lui seront renvoyées pendant une telle période.

De plus, la Commission est en train d'établir un système de contrôle des affaires entendues afin de s'assurer que ses procédures opérationnelles lui permettront de faire face aux augmentations de sa charge de travail. Elle sera ainsi en mesure de déceler et de corriger toute lacune procédurale de façon à faire en sorte que ses ressources soient utilisées efficacement.

Tableau 7: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu(1) 1988-1989	Réel 1987-1988
Nombre d'audiences (nombre de jours)	400 (440)	375 (400)	352 (356)

(1) D'après les chiffres des six premiers mois de 1988-1989.

À ce qui précède, il faut ajouter environ 30 % d'affaires mises au rôle, mais réglées avant la tenue d'une audience.

La diversité des autres affaires dont la Commission est saisie tient aux requêtes, aux litiges et aux plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Le tableau 8 présente certaines données à ce sujet. La fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions qu'elle doit trancher sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. Étant donné qu'il est difficile de déterminer d'avance la demande de services, la Commission se fonde sur son expérience de l'application de la LRTFP

pour prévoir sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin. De même, dans le cas des renvois et des plaintes présentés en vertu de la partie IV du Code canadien du travail ainsi que des affaires à examiner en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission continue de surveiller sa charge de travail et prévoira ses besoins en ressources en se fondant sur son expérience.

Le tableau 8 fait état des prévisions de la charge de travail constituée des autres affaires dont la Commission sera saisie en 1989-1990.

Tableau 8: Charge de travail constituée d'autres affaires

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu(1) 1988-1989	Réel 1987-1988
Bureaux de conciliation	12	21	8
Commissions d'arbitrage	16	20(2)	7
Conciliation/ Médiation	20	31	19

(1) D'après l'état des négociations.

(2) L'augmentation est surtout attribuable aux utilisateurs qui ont rarement recours à la Commission ou qui y font appel pour la première fois, comme les employeurs distincts dont émanent des affaires ou des différends renvoyés en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires qui requièrent la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les membres à plein temps de la Commission, représentent environ 30 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et d'administration. L'administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et entraîne en grande partie des frais généraux obligatoires. Elle se compose des services du personnel et des finances, des services administratifs et de la bibliothèque.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective.

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui ont trait aux unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation établi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il procède aussi à des travaux similaires dans le cas de certains groupes exclus de ce régime.

Sommaire des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 39 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1989-1990. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux correspondent à 79 % du budget de fonctionnement du Bureau.

Tableau 9: Sommaire des ressources de l'activité (en milliers de dollars et en années-personnes)

	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3 743	59	3 779	60	3 010	54

Tableau 10: Résultats financiers en 1987-1988 (en milliers de dollars)

	1987-1988		
	Réel	Budget principal	Différence
Bureau de recherches sur les traitements	3 010	3 516	(506)
Années-personnes	54	58	(4)

Explication de la différence: Les dépenses du Bureau de recherches sur les traitements découlent principalement des salaires ainsi que des dépenses engagées au titre des enquêtes et de l'établissement des rapports. Les difficultés éprouvées au chapitre de la dotation ont retardé l'élaboration des systèmes internes et ont donné lieu à une réduction des frais prévus au titre des déplacements et de l'impression. En outre, l'enquête Entretien, Métiers et Services a été retardée dû au fait que certaines questions n'ont pu être tranchées avec les parties à la négociation, de sorte que les années-personnes utilisées et les dépenses engagées ont été respectivement de 7 % et de 14 % moins élevées que prévu.

Données sur le rendement et justification des ressources

Voici les enquêtes sur la rémunération que le Bureau de recherches sur les traitements se propose de mener à la demande des parties à la négociation au cours de la prochaine année:

- Dans le cadre du programme d'enquêtes sur la rémunération, le Bureau publiera des données salariales applicables à environ 424 niveaux de classes professionnelles, et ce au moins une fois au cours de l'année financière.

- La fréquence et les caractéristiques d'environ 35 avantages sociaux et conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises ainsi que dans les administrations provinciales et municipales feront aussi l'objet d'une enquête. En plus de ses enquêtes régulières dans ce domaine, le Bureau effectuera deux enquêtes triennales sur la fréquence et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail qu'offrent certaines universités d'une part et certains corps de police municipaux d'autre part, enquêtes dont les résultats seront publiés dans des rapports.

- Outre le travail qu'il effectuera dans le cadre de son programme d'enquêtes normal, le Bureau publiera divers rapports

spéciaux, procédera à diverses études de faisabilité par suite de changements apportés au régime de classification de la fonction publique et poursuivra ses travaux d'élaboration et de mise à jour. Parmi les rapports spéciaux, mentionnons ceux qui feront état des constatations des enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux. L'élaboration de la nouvelle enquête Entretien, Métiers et Services, qui se poursuit toujours, continuera de nécessiter des ressources additionnelles cette année.

La nature et la portée du programme d'enquêtes sur la rémunération établi par le Bureau de recherches sur les traitements tiennent aux besoins en données exprimés par les parties à la négociation dans la fonction publique. Le programme de base du Bureau diffère peu d'une année à l'autre, mais il demeure difficile de prévoir avec exactitude si les besoins des parties exigeront que de nouvelles enquêtes soient menées ou que des modifications soient apportées aux enquêtes existantes. Ce sont les fluctuations enregistrées d'une année à l'autre qui influent sur les besoins en matière de ressources.

Le Bureau dispose de diverses méthodes, tant officielles qu'officieuses, qui lui permettent de prévoir les besoins des parties et de connaître leurs réactions à l'égard de ses données (voir page 12). Les gestionnaires du Bureau ont à leur disposition une série d'indices de rendement, tels que les organismes visés par les enquêtes, les observations salariales déclarées et les demandes de renseignements traitées, qui leur sont utiles pour mesurer l'efficacité des opérations projet par projet. Il est plus difficile d'établir des mesures applicables à l'ensemble du Bureau. Celui-ci publie sous forme de rapports les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le nombre de pages que comptent les rapports de même que les mesures liées au nombre de niveaux de classes professionnelles et le nombre d'avantages étudiés peuvent donc donner une bonne idée des données requises par l'utilisateur ainsi que des ressources nécessaires pour fournir le niveau de service désiré. C'est pourquoi ce sont ces critères qui servent à mesurer le rendement du BRT dans son ensemble.

Le tableau 11 fait état, au moyen de ces trois indicateurs, du rendement du Bureau de recherches sur les traitements pour 1987-1988, des prévisions pour 1988-1989 et du budget des dépenses pour 1989-1990.

Tableau 11: Indicateurs de rendement

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Pages que comptent les rapports	2 000	3 600	1 958
Niveaux de classes professionnelles visés par les enquêtes	424	370	421
Éléments d'avantages déclarés	1 454	20 000	3 696

Comme certaines enquêtes ne sont menées que tous les deux ou trois ans, les indicateurs de rendement fluctuent énormément d'une année à l'autre. C'est ce qui explique la forte croissance du nombre d'éléments d'avantages déclarés prévu en 1988-1989.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 12 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Tableau 12: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Personnel			
Traitements et salaires	**6 430**	6 366	5 681
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**997**	987	968
	7 427	7 353	6 649
Biens et services			
Transports et communications	**570**	516	500
Information	**316**	287	230
Services professionnels et spéciaux	**629**	497	470
Location	**131**	145	109
Achat de services de réparation et d'entretien	**74**	61	132
Services publics, fournitures et approvisionnements	**147**	196	146
Autres subventions et paiements	**350**	398	-
	2 217	2 100	1 587
Total des dépenses de fonctionnement	**9 644**	9 453	8 236
Capital	**43**	26	210
	9 687	9 479	8 446

2. Besoins en personnel

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais touchant le personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent environ 77 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 13: Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Administration des relations de travail	**76**	89	86
Bureau de recherches sur les traitements	**59**	60	54
	135	149	140

Tableau 14: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1989-1990
	89-90	88-89	87-88		
Gestion	7	17	17	56 200 -123 400	77 444
Scientifique et professionnelle	6	6	6	22 042 -111 700	60 847
Administration et service extérieur	60	60	56	14 100 - 70 665	44 856
Technique	5	7	6	14 009 - 64 044	35 945
Soutien administratif	57	59	63	14 042 - 41 166	26 205

	Années-personnes Non-contrôlées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1989-1990
	1989-90	1988-89	1987-88		
Autre	11			40,500 - 147,700	94,327

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par catégorie professionnelle, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacune des catégories professionnelles au 1er octobre 1988. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes de la catégorie professionnelle. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1989-1990 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 15: Coût total du Programme pour 1989-1990 (en milliers de dollars)

(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1989-1990	1988-1989
	9 687	1 829	**11 516**	11 286

*

Les autres coûts de 1 829 000 $ comprennent:	(000 $)
o Locaux fournis sans frais par Travaux publics	1 639
o Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	175
o Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services	15